

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOME INDUSTRY  
KERUPUK SARIPATI SINGKONG DI KABUPATEN GRESIK**

**Muhammad Syafi'uddin**  
[syafimuh12@gmail.com](mailto:syafimuh12@gmail.com)

**Indra Prasetyo**  
Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of competence, work culture and compensation on the performance of home industry employees of cassava crackers simultaneously and partially. To analyze the effect of competence, work culture and compensation on employee performance. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously, all independent variables such as competence, work culture and compensation had a significant effect on employee performance. The influence given by the three independent variables is positive, meaning that the higher the competence, work culture and compensation simultaneously, the higher the employee's performance will be. Partially, the competency variable has no significant effect on employee performance. While the variables of work culture and compensation each have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *home industry, employee performance, competence, work culture, compensation*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan home industry kerupuk saripati singkong secara simultan dan parsial. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, semua variabel bebas yakni kompetensi, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kompetensi, budaya kerja dan kompensasi secara bersamaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel budaya kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *home industry, kinerja karyawan, kompetensi, budaya kerja, kompensasi*

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi atau perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain yaitu faktor kompetensi, budaya kerja dan kompensasi.

Pengaruh kompetensi pada kinerja itu sendiri dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Sedangkan pengaruh budaya kerja pada kinerja dilihat dari positif atau negatifnya hasil budaya kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri. Dengan adanya karyawan yang berkemampuan dan bekerja giat serta sesuai dengan standard kerja perusahaan maka akan menciptakan budaya kerja yang baik dan bernilai positif bagi perusahaan. Karena hanya mengandalkan kompetensi saja tanpa dibarengi dengan adanya budaya kerja yang baik maka tujuan perusahaan masih cukup sulit dicapai dan di realisasikan.

Selain dari dua faktor diatas yaitu faktor kompetensi dan budaya kerja juga masih ada faktor lain yang bisa membantu memberi kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor tersebut tidak lain adalah faktor kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam kesehariannya bekerja untuk perusahaan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sehingga perlu adanya sistem pengelolaan kompensasi agar sesuai dengan keinginan karyawan tetapi tidak membebani perusahaan.

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam perusahaan adalah untuk menarik dan mempertahankan

sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai tujuan-tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan - kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia.

Begitu pula yang terjadi pada home industry kerupuk saripati singkong di Desa Banyuurip Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik yang mengandalkan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya agar tetap bisa bertahan dalam persaingan usaha yang semakin meningkat.

Masalah yang kerap kali di alami oleh home industry kerupuk saripati singkong di desa banyuurip lebih kepada kinerja karyawan yang masih kurang maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang masih kurang tersebut diketahui karena tiga faktor utama yaitu masih kurangnya tingkat kompetensi karyawan, belum adanya budaya kerja yang tercipta secara positif dan kondusif antara karyawan dan perusahaan, kompensasi yang diterima karyawan yang dirasa masih belum sesuai dengan hasil kerja yang diberikan karyawan.

Demi agar tetap bisa bertahan dan berkembang dalam bidang usahanya maka home industry kerupuk saripati singkong perlu memikirkan kinerja karyawan yang bisa ditingkatkan dengan tiga faktor yakni meningkatkan kompetensi karyawan entah itu dengan memberi pelatihan ataupun dengan merekrut karyawan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan home industry kerupuk saripati singkong. Yang kedua yakni menciptakan budaya kerja yang baik dan positif antara karyawan dan perusahaan yang dalam hal ini adalah home industry kerupuk saripati singkong. Yang ketiga yakni memberi kompensasi yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan tetapi tidak menjadi beban bagi perusahaan agar perusahaan bisa tetap melakukan proses produksi dan karyawan juga bisa

mencukupi kebutuhan sehari-harinya dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada home industry kerupuk saripati singkong desa Banyu Urip Kedamean Gresik. Kemudian untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan home industry kerupuk saripati singkong desa Banyu Urip Kedamean Gresik. Dan selanjutnya untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan home industry kerupuk saripati singkong desa Banyu Urip Kedamean Gresik.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini antara lain dilakukan oleh Penelitian Kristina (2012) dengan judul 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bintang Timur Tangerang'. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Secara parsial hanya variabel kompensasi yang tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

Kemudian penelitian oleh Hadiyanto (2012) dengan judul 'Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan'. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian Karsono dkk (2017) dengan judul 'Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Kai Daop 5 Purwokerto'. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial budaya kerja kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu mengfokuskan penelitian pada tingkat kompetensi dan budaya kerja namun sering memiliki keterbatasan dalam hal meneliti variabel kompensasi sehingga hasil dari penelitiannya sering muncul nilai negatif pada variabel kompensasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu penelitian ini bertujuan untuk lebih mendalami pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan tetapi tidak mengesampingkan pengaruh dari variabel kompetensi dan budaya kerja yang juga di teliti secara bersama terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Kinerja Karyawan**

Moeheriono (2012) dalam bukunya Pengukuran Kinerja menyatakan bahwa pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dari definisi yang telah dikemukakan diatas, maka pengertian atau definisi kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

### **Kompetensi**

Tjiptoherijanto (dikutip dalam nurillah 2014:27), untuk menilai kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari level of responsibility dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan. Deskripsi jabatan merupakan dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Tanpa adanya deskripsi jabatan yang jelas, sumber daya tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sedangkan kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Dari definisi yang telah dikemukakan diatas maka pengertian kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam hal melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sehingga faktor kompetensi tersebut dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Budaya Kerja**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini ada penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yang juga merupakan responden adalah 47 orang karyawan yang bekerja pada 32 *home industry* kerupuk saripati singkong di Desa Banyuurip, Kecamatan Kedamean, Kabupaten Gresik.

Budi Paramita dalam Ndraha (2011) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan gambaran dari sikap kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Para karyawan harus mempunyai sikap kerja dan perilaku kerja yang baik dan menunjang produktivitasnya, serta dapat memberikan prestasi kerja yang memuaskan sehingga akan memberi pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan.

### **Kompensasi**

Gary Dessler (2010: 82) mendefinisikan kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memberi dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, guna mengetahui hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

a= Konstanta

X1= Variabel Kompetensi

X2= Variabel Budaya Kerja

X3 = Variabel Kompensasi

b1,b2,b3 = Koefisien garis regresi

e= error

## HASIL DAN PEMBAHASAN Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda antara variabel Kompetensi,

:

Budaya Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dalam pengolahan data sebagai berikut

**Tabel 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 <sup>a</sup>	.986	.985	.577

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi, budaya.kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel Model Summary diketahui nilai R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,986. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi yang memberikan pengaruh bersama-sama antara Budaya

Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 98,6% atau sisanya 1,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.141	1.164		1.840	.073
	Kompetensi	.039	.024	.030	1.647	.107
	budaya.kerja	.877	.047	.563	18.644	.000
	Kompensasi	.961	.061	.482	15.883	.000

a. Dependent variable: kinerja

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel Kompetensi adalah

sebesar 0,039. Hal ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dengan budaya kerja dan kompensasi karena hasilnya adalah sebesar 0,039.

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel budaya kerja adalah sebesar 0,877. Hal ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, setiap peningkatan budaya kerja maka Kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,877.

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi adalah sebesar 0,961. Hal ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, setiap peningkatan kompensasi maka Kinerja akan ikut meningkat sebesar 0,961.

Beta untuk X1 = 0,030. Untuk X2 = 0,563. Dan untuk X3 = 0,482. Dengan demikian variabel yang paling dominan adalah variabel yang mempunyai koefisien beta = 0,563 adalah budaya kerja, kemudian diikuti oleh variabel dengan koefisien beta = 0,482 yaitu kompensasi, selanjutnya diikuti oleh variabel dengan koefisien beta terkecil = 0,030. Maka dengan mengacu pada hasil beta (Unstandardized Coefficients) di atas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 2,141 + 0.039X1 + 0.877X2 + 0.961X3$

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan F-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sub>b</sub>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008.482	3	336.161	1.009E3	.000 <sup>a</sup>
	Residual	14.326	43	.333		
	Total	1022.809	46			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi, budaya.kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil Uji ANOVA atau F-test, didapat F hitung adalah 1.009E3 dan dengan probabilitas 0,000. Probabilitas jauh lebih kecil (<) dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja. Pada output SPSS tersebut juga menunjukkan p-value 0,000 < 0,05 yang artinya adalah signifikan dan dalam hal ini Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Budaya Kerja dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan T-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara terpisah antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dalam tabel 4, sedangkan interpretasi dari hasil uji parsial dijabarkan sebagai berikut :

#### Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja

Ho = tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel Kinerja  
Ha = ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel Kinerja

Dari perhitungan SPSS didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel Kompetensi adalah  $0,107 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

#### **Variabel Budaya Kerja terhadap Variabel Kinerja**

$H_0$  = tidak ada pengaruh antara variabel Budaya Kerja terhadap variabel Kinerja  
 $H_a$  = ada pengaruh antara variabel Budaya Kerja terhadap variabel Kinerja.

Dari perhitungan SPSS didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel Budaya Kerja adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

#### **Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja**

$H_0$  = tidak ada pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja  
 $H_a$  = ada pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja

Dari perhitungan SPSS didapatkan nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi adalah  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai  $t$  hitung sebesar 1.647 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,107 tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam

penelitian ini menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$ .

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada home industry kerupuk saripati singkong. Hal ini disebabkan karena ada motivasi lain dari karyawan home industry kerupuk saripati singkong yakni merasa bahwa faktor kompetensi masih dirasa belum dianggap penting dan lebih mementingkan budaya kerja yang sudah terjalin serta mementingkan kompensasi yang diterima. Selama kompensasi yang diterima sesuai harapan maka faktor kompetensi akan selalu di akhirkan.

Berdasarkan pada indikator kompetensi yang menjadi poin-poin dalam kuisisioner, menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja pada home industry menganggap aspek-aspek yang ada dalam kompetensi tidak wajib dimiliki. Anggapan tersebut muncul karena pengetahuan dan kemampuan diri yang termasuk dalam aspek kompetensi jarang berpengaruh secara langsung dalam peningkatan kinerja terutama dalam bidang produksi.

Meskipun demikian, pihak home industry harus tetap mengusahakan agar kompetensi yang dimiliki karyawan dapat dimunculkan dan dapat di gunakan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sehingga dengan meningkatnya kompetensi karyawan juga akan memberi pengaruh yang baik terhadap meningkatnya kinerja karyawan untuk ke depannya.

##### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 18.644 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari

0,05, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada home industry kerupuk saripati singkong, hal ini disebabkan dengan adanya budaya kerja yang baik maka kinerja karyawan home industry kerupuk saripati singkong pun akan menjadi baik pula.

Meningkatnya budaya kerja yang bernilai positif akan membuat kinerja karyawan meningkat sehingga akan berbuah pada profit perusahaan yang maksimal. Dari tiga variabel bebas yang memiliki pengaruh paling signifikan adalah budaya kerja, hal ini terjadi di sebabkan banyak karyawan yang menilai budaya kerja yang positif menjadi motivasi tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 15.883 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa variabel kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada home industry kerupuk saripati singkong. hal ini disebabkan dengan adanya kompensasi yang memadai dan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan dapat lebih dioptimalkan lagi.

Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan semakin membuat karyawan meningkatkan

kinerjanya untuk home industry kerupuk saripati singkong. Namun sebaliknya jika kompensasi yang diberikan masih jauh dari harapan karyawan maka karyawan tersebut tidak akan mau meningkatkan kinerjanya bahkan bisa mengurangi kinerjanya.

Secara simultan, semua variabel bebas yakni kompetensi, budaya kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berpatok pada nilai signifikansi 0,000 menandakan tingginya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kompetensi, budaya kerja dan kompensasi secara bersamaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dari hasil tersebut diharapkan agar pihak home industry selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja agar selalu seimbang sehingga keberlangsungan hidup perusahaan dapat terjamin serta mampu menghasilkan profit yang maksimal.

### **SIMPULAN**

Mengacu pada teori dan pembahasan dalam bab - bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan variabel kompetensi, budaya kerja dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara parsial, variabel budaya kerja dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan home industry kerupuk saripati singkong, sebaliknya variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya  $> 0,05$ .

Dalam hal penelitian tentang kinerja yang diharapkan bisa bermanfaat di masa yang akan datang, maka perlu adanya sosialisasi atau pemahaman secara



berkesinambungan untuk memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang pentingnya kompetensi dalam pekerjaan. Di samping itu, perlu juga diperhatikan kembali tentang wacana pelatihan bagi karyawan agar kompetensi yang tersimpan dalam diri karyawan dapat dioptimalkan dalam pekerjaan. Selain itu juga perlu dilakukan peninjauan kembali tentang seberapa besar kompetensi karyawan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan dalam pemenuhan menuju target dan tujuan utama perusahaan. Namun tidak boleh melupakan untuk tetap meningkatkan budaya kerja dan kompensasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bambang & Jannah, L.M. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Vanhove, N. 2010. *The Economics of Tourism Destinations*. Elsevier Butterworth-Helneemann, Oxford University. United Kingdom.
- Catherine, N. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motor Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Hadiyatno, D. 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cimas Adisatwa Balikpapan. Faculty Of Economics University Balikpapan.
- Karsono, Kurniasih, D., Puspita, D.R. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kai Daop 5 Purwokerto. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, Volume 3 Nomor 1, Juli 2017
- Keran, K.N. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang. *Tesis*. Magister Manajemen. Universitas Esa Unggul.
- Khuzaeni, Dkk. 2013. The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. Doctoral Program of Management Sciences Faculty of Economics and Business University of Brawijaya Malang. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278- 487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 9, Issue 2 (Mar.-Apr. 2013), PP 49-54
- Moleong, L.J. 2010. *Metodelogi Penelitian Kualitatif* Edisi Revisi. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Pradana, G.R. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb). *Ringkasan. Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Brawijaya Malang*.
- Prasetyo, A.E. 2011. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi. Universitas Jember.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sheila, W.N. Dkk. 2015. Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. Jomo Kenyatta University of Agriculture & Technology P.O. Box 62000 - 00200 Nairobi, Kenya. *IOSR Journal Of Business And Management (IOSR-JBM)* E-ISSN: 2278-487X, P-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93
- Spencer, S. M. 2013. *Competence at work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.
- Subari, Dkk. 2015. Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal

Communications. Universitas  
Pancasila-Jakarta, Indonesia, Kwik  
Kian Gie Business School,  
Indonesia. *American Journal of  
Business and Management* Vol. 4,  
No. 3, 2015, 133-145.

Veithzal, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia untuk Perusahaan dari  
Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.  
Jakarta.